DOCUMENT RESUME

ED 383 860 CE 069 172

AUTHOR Home, Alice; And Others
TITLE Managing a Job, a Family, and Studies. A Guide for Educational Institutions and the Workplace = Coordonner emploi, famille, et etudes. Un guide destine' aux institutions d'enseignement et au milieu du travail.
PUB DATE 95
NOTE 29p.
PUB TYPE Guides - Non-Classroom Use (055) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE English; French

EDRS PRICE MF01/PC02 Plus Postage.
DESCRIPTORS Adult Education; *Adult Students; *Education Work Relationship; Employed Women; *Family School Relationship; *Family Work Relationship; Foreign Countries; Higher Education; Mothers; Role Conflict; Student Employment; *Student Needs; *Womens Education
IDENTIFIERS *Canada

ABSTRACT

This guide, which presents the findings of a 1994 survey of nearly 500 Canadian women who fulfill family and work responsibilities while studying in social work, nursing, and adult education programs, is designed to help employers, educators, advisors, and administrators deal with the increased numbers of female students attempting to balance family, work, and school responsibilities. Discussed first are the stimulating effects and challenges of balancing the roles of parent, employee, and student. The next two sections contain demographic information about the women and an overview of their attitudes regarding the helpfulness of support from various sources. Listed next are ways in which administrators and professors and advisors can increase formal and informal support for employed female students in the university and in the workplace. Strategies for employers to use in reducing their employees' role conflicts and encouraging them to continue their education are presented. Concluding the guide is a discussion of why cooperation within educational institutions (administrators, professors, students) and the workplace (employers, unions, employees) is to all parties' advantage. The bibliography lists 14 references. A French version of the guide is included. (MN)

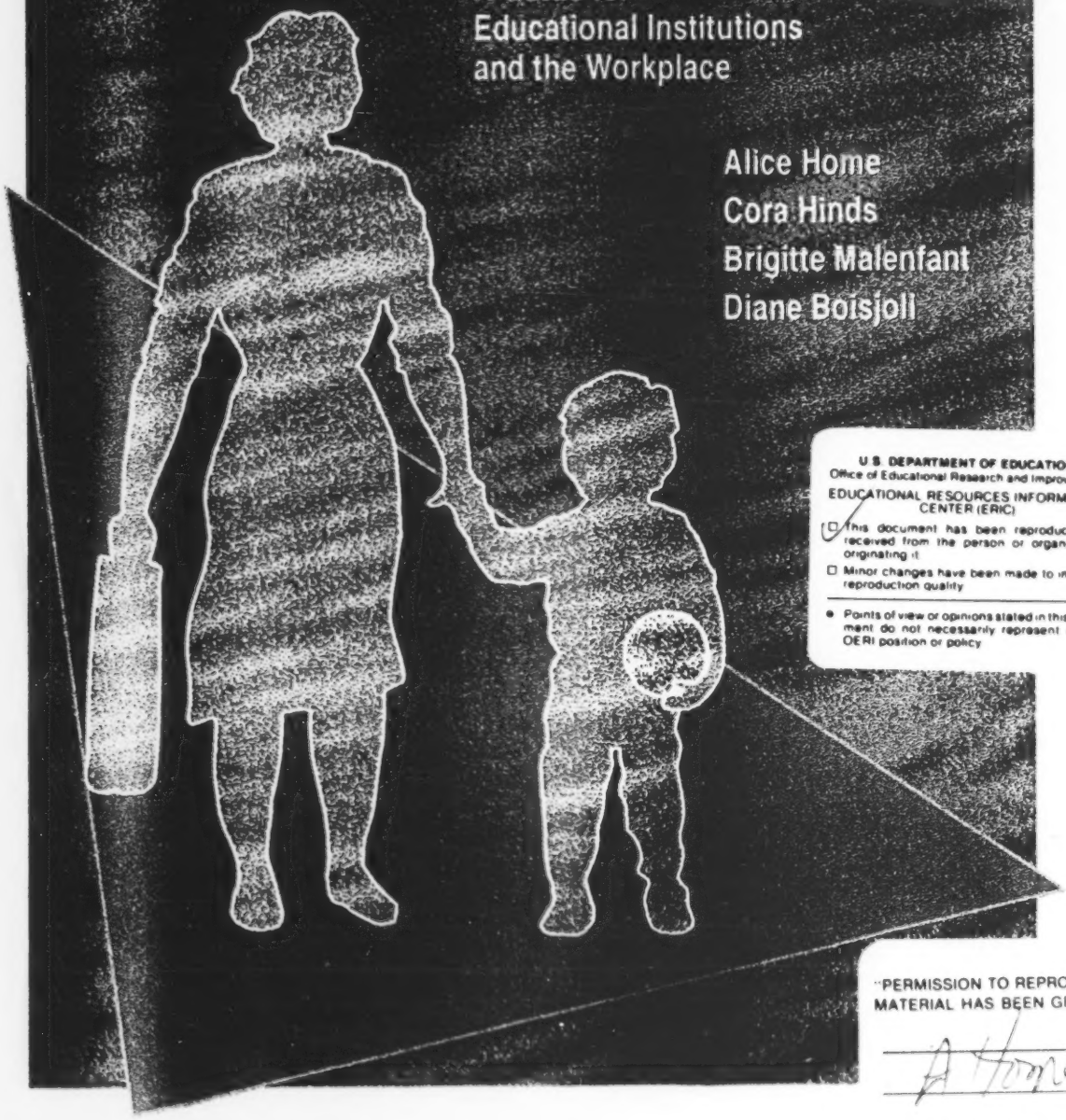
****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED 383 860

Managing a Job, a Family and Studies

A Guide for Educational Institutions and the Workplace

Alice Home
Cora Hinds
Brigitte Malenfant
Diane Boisjoli



U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

A Home

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

BEST COPY AVAILABLE

CE 066172

Managing a Job, a Family and Studies

A Guide for
Educational Institutions
and the Workplace

Alice Home, MSW, PhD
Cora Hinds, MScN, EdD
Brigitte Malenfant, MA
Diane Boisjoli, MSW student

1995

Purpose of this guide

This guide is for employers, professors, advisors and administrators who face sweeping changes in the workplace, the family and education. One major trend is the marked decrease in traditional single earner families[1]. Another is the growing number of adult women with family responsibilities who attend university[2]. A greater proportion of employed women and university students are providing care for children or other relatives[3,4].

Can universities find ways to attract and retain a more varied student population without eroding programme quality[5]? Can the workplace encourage lifelong learning and respond to family issues without diminishing productivity[6]?

This guide examines these questions. It presents the findings of a 1994 survey[7] of almost 500 Canadian women who carry family and employee roles while studying in 17 social work, nursing and adult education programmes. The guide includes quotes from 10 multiple role women, along with practical ideas contributed by over a hundred representatives of various educational and workplace settings, who met in four regional feedback sessions.

Carrying three roles is both stimulating and challenging

Some may wonder why many women study while they're employed and looking after their families. Some women choose this difficult path: "I do it for myself and for the future of my children". Others, however, are obliged to do it "to pay the rent and to feed my family.".

Most find this challenge enriching though difficult at times. Some women feel that they are "always playing catch up" because they have too much to do. They find it hard to do justice to any one of their roles. They feel overloaded.

Sometimes, there is conflict between incompatible demands. For example, Laurie feels caught between needing to study and wanting to be available for her family.

Some women may feel preoccupied by one role while performing another. For example, Diane is helping her son with his homework but worrying about a problem at work or an upcoming exam.

Overload, conflict and contagion together make up role strain, which can also create stress.

Who are these women? What are they saying?

Most women (60%) who responded to our survey were employed full-time. The vast majority (85%) studied part time, devoting an average of 19 hours per week to their studies. Three-quarters were living with a partner and children. Two-thirds had one or two children under 13 years of age. A smaller percentage (27%) were caregivers, spending an average of 11.5 hours per week specifically taking care of a family member with special needs.

The survey showed that some groups of women were more vulnerable. Lower income women reported more stress and strain. Limited income was also the reason why single mothers and full-time students were more vulnerable. Regardless of the income level, however, caregivers and mothers of younger children (under age 13) reported more role strain.

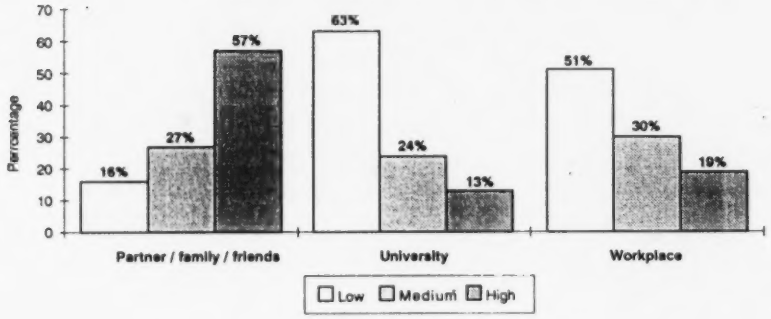
"There are many things happening at once, but I try to keep them in perspective."

Although the majority of women manage their responsibilities well, there are moments when things are more difficult to control. It is at these times that having access to support can make all the difference[8].

Is support helpful?

We asked the respondents to estimate the amount of support they received from various sources. Partners, family and friends were the main source of support according to 57% of the respondents. However, fewer than 20% said they had received strong support from the university or the workplace.

TABLE 1. Support received by source (N = 492)



Support helps to reduce role strain. Women who reported more support from their family, partner and friends had less role conflict. Those with more workplace support reported less stress and lower contagion between their family and employee roles.

There are moments when things are more difficult to control. It is at these times that having access to support can make all the difference.

We also examined which types of university and workplace supports helped alleviate stress and role strain. Thirty-eight percent of the respondents had used distance education (correspondence courses, tele-conferencing). These students felt less stressed. While part-time students also felt less stress and strain, this was mainly because they had a higher income. Only 10% of the respondents had received paid educational leave and they too felt less stress. Students who had access to office equipment (computer, photocopier) or staff services (librarian) also reported less stress.

"When it works, everyone benefits!"

BEST COPY AVAILABLE

The survey and regional meetings pointed to ways of increasing both formal and informal support in the university and the workplace.

Educational settings

For administrators

Adult students are more likely to withdraw from study programmes[9]. Women drop out more often than men for non-academic reasons[10]. High rates of student drop out lead to increased costs for everyone concerned. However, the following suggestions may reduce this problem.

- **Recognize the heavy load** borne by many students. These women cannot devote themselves entirely to their studies, yet they remain excellent students because of their work and life experience. Valuing and accepting these women in spite of their difficult learning situation can help them succeed.

- **Increase flexibility in the pace and place of learning.** Distance education can lower stress levels while reducing costs for both students and universities. Other strategies for increasing flexibility and access include part-time programmes, varied course times and credit for prior learning (courses or work experience).

- **Increase access to available resources.** An adequate income helps to alleviate stress and role strain. More flexible student financial assistance policies could make it easier for part-time students to obtain loans and grants. This would open up options for students who have no choice but to take a job to make ends meet. Increased access to administrative and student services outside regular hours would also help these busy multiple role students.

Professors and advisors

Adult learners often turn first to their professors for help in dealing with both academic and non-academic matters. The majority of these students hesitate to use available resources or else simply don't have the time to do so. These are ways professors and advisors can help:

- Make sure students are **informed** about available services. Encourage these women to use all existing services and options (such as distance education) which could make multiple role management easier.

- Mention that **support from partners, family or friends** can help lower stress and suggest ways for increasing this support. For example, students can try to ensure their families' expectations are realistic.

- Encourage adult women students to join together in a **network** to provide support and make the educational community aware of their needs.

The workplace

The workplace is becoming more aware of the impact of role conflict[11]. Studies have shown that the more conflict an employee experiences, the more he or she becomes dissatisfied, stressed and absent from work.[12] It is to an employer's advantage to reduce employees' role conflict and encourage them to continue their education. Most of the strategies suggested here involve close cooperation between employers and employees rather than major financial investments.

- Take a pro-active stance towards women who combine work, family responsibilities and studies. This means recognizing these domains are not separate worlds and that smooth relationships between them are a joint responsibility[13].

- Promote informal support. Allow employees to swap work hours so they can attend a class or meet family obligations.

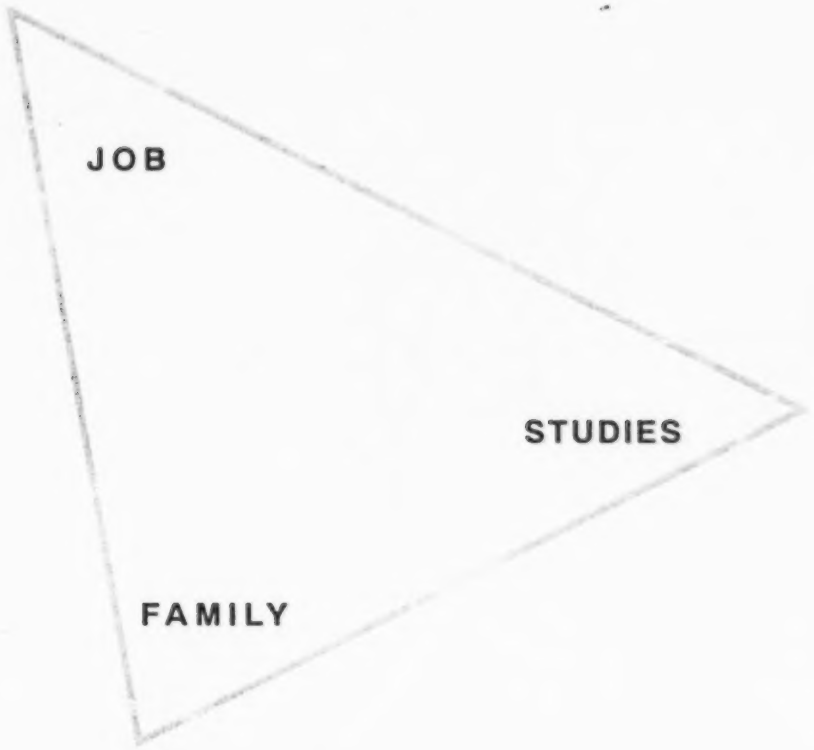
- Share information about workplace policies and procedures that support education or the family. Emphasize that employees have a legitimate right to make use of these options without fear of repercussions.

- Explore various ways of providing paid educational leave since such leave reduces stress. For example, some employers offer paid leave, provided employees remain in their jobs for several years. Others allow employees to set aside a percentage of their wages for a future leave[14].

- Allow employees to use office equipment or to consult staff when they are preparing assignments.

- Provide family leave as a way of recognizing the additional burden borne by those who care for children or dependent family members. A few days per year may be all that is needed to deal with family emergencies.

- Examine the possibility of offering alternative work arrangements, such as job sharing using pro-rated benefits, flexible hours or working at home using a modem, electronic mail or fax.



Cooperating is to everyone's advantage!

Combining employment, family and education is a growing trend. Adapting to this emerging reality will allow educational institutions and the workplace to take advantage of its benefits while limiting the drawbacks.

A key strategy is to increase **communication** and **cooperation** within both educational institutions (administrators, professors, students) and the workplace (employers, unions, employees). This should increase understanding and promote greater awareness of the stakes involved for all. It could also allow joint exploration of ways to make current policies and procedures more flexible.

In addition, **partnerships** could be established between educational institutions and the workplace, to explore increased access to paid educational leave and the possibility of more cooperative study programmes. The partners could also work toward modifying eligibility criteria for student loans and grants. Taken together, such measures could promote a better fit between educational programmes and the requirements of the job market.

These ideas would allow individuals, educational institutions and employers to share the burden of responding to changes in work, the family and education. Finding creative ways to adapt to these changes may better equip individuals and their institutions to face the challenges of the 21st century.

Endnotes

1. Dandurand, R. B. (1994). Femmes et familles : sous la signe du paradoxe. *Recherche féministe*, 7, (1), 1-21.

2. Apps, J. W. (1988). *Higher education in a learning society*. San Francisco: Jossey-Bass.

3. A caregiver is an individual who provides or arranges daily, non-professional care, monitoring and support for a close relative (child or adult) who has physical, intellectual, emotional or learning disabilities.

4. Lero, D.S. and Johnson, K. L. (1994). *Canadian statistics on work and family* (Background paper, No. 110). Ottawa, Ontario: The Canadian Advisory Council on the Status of Women.

5. Apps, J. W., Ibid.

6. Coates, M. L. (1991) *Work and family issues: Beyond "swapping the mopping and sharing the caring."* Kingston, Ontario: Queen's University, Industrial Relations Centre.

7. This survey was supported by the Strategic Grants Division, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. The Canadian Association of Schools of Social Work and the Canadian Association of University Schools of Nursing also participated in the survey as partners.

8. Mikolaj, E. D., Boggs, D. L. (1991). Intra-personal role conflicts of adult women undergraduate students. *Journal of Continuing Higher Education*, 39, (2), 13-19.

9. Long, H. (1983). *Adult learning: Research and practice.* New York. Cambridge.

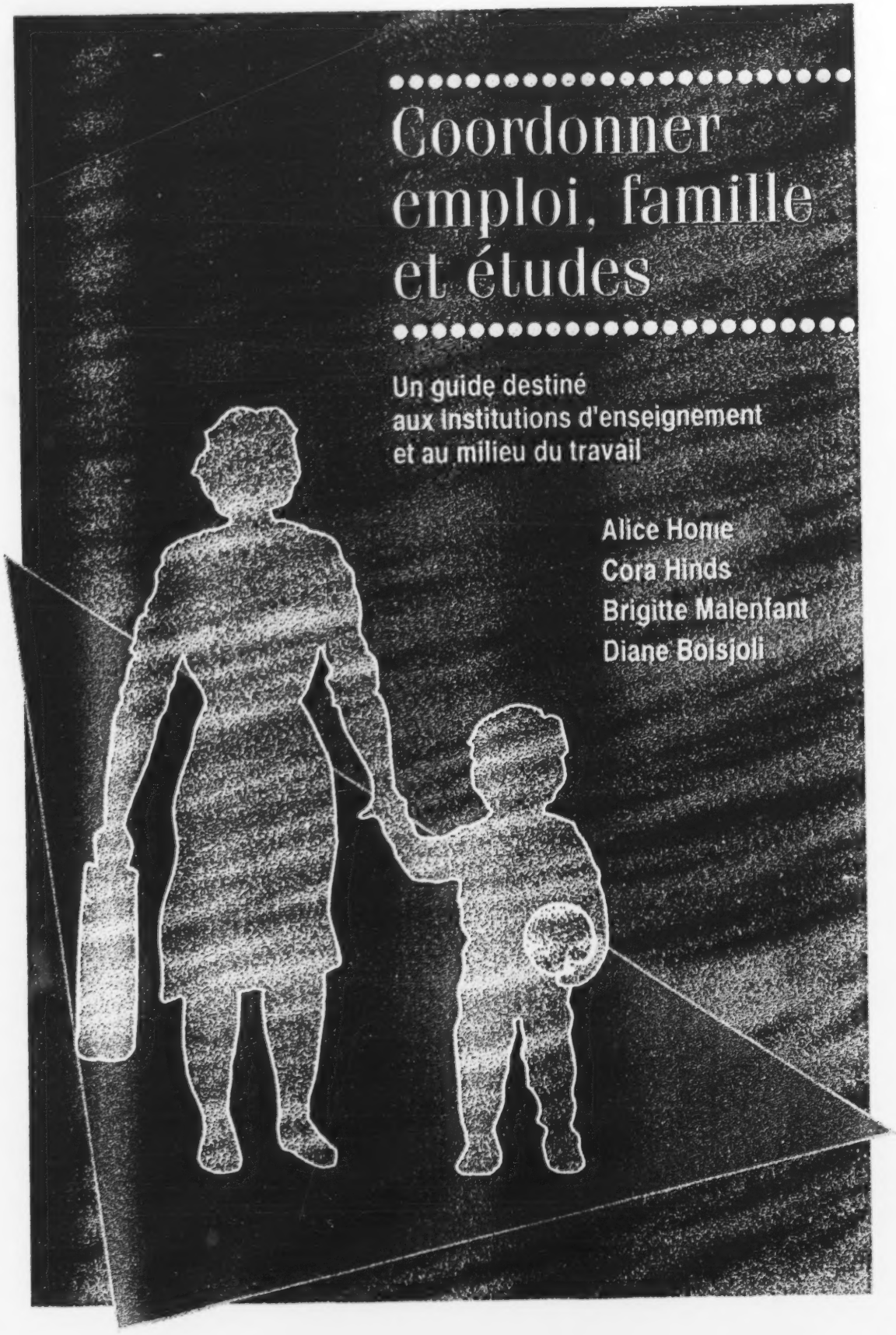
10. Merdinger, J. M. (1991). Reaching women students: Their ways of knowing. In R. R. Middleman and G. G. Wood (Eds.), *Teaching secrets: The technology of social work education.* New York: The Haworth Press, pp. 41-51.

11. Paris, H. (1989, August). *The corporate response to workers with family responsibilities.* (Conference Board of Canada, Report 43-89). Ottawa: Compensation Research Centre.

12. Duxbury, L. (1994). *Work and the family: Taking the Canadian pulse.* Paper presented at the conference "Employers and employees: Meeting each other's needs at work and at home," RA Centre, Ottawa (November).

13. Marlow, C. (1993). Coping with multiple roles: Family configuration and the need for workplace services. *Affilia,* 8 (1), 40-55. Lambert, S. (1993) Workplace policies as social policies. *Social service review,* 237-260.

14. Schütze, H. & Istance, D. (1987). *Recurrent education revisited.* Stockholm: Almquist & Wiksell International.


Coordonner emploi, famille et études
Un guide destiné aux institutions d'enseignement et au milieu du travail
Alice Home
Cora Hinds
Brigitte Malenfant
Diane Boisjoli

BEST COPY AVAILABLE

Coordonner emploi, famille et études.

Tout le monde peut y trouver son compte!

Un guide destiné
aux institutions d'enseignement
et au milieu du travail

Alice Home, MSW, PhD
Cora Hinds, MScN, EdD
Brigitte Malenfant, MA
Diane Boisjoli, étudiante, MSS

1995

Un guide pour quoi et pour qui ?

Ce guide s'adresse aux employeur(e)s, professeur(e)s, conseillères ou conseillers et gestionnaires qui font face aux changements actuels et à la réalité complexe de la dynamique emploi-famille-études.

La proportion de familles composées d'une mère-ménagère et d'un père-pourvoyeur diminue constamment[1]. Le nombre de femmes sur le marché du travail qui ont des responsabilités de mères de famille ou d'aidantes[2] ne cesse d'augmenter[3]. Il en va de même pour le nombre d'étudiantes adultes dans les universités[4].

De quelle façon les universités peuvent-elles accroître leur flexibilité pour attirer et retenir une clientèle variée tout en maintenant la qualité des programmes[5]? Comment les organisations peuvent-elles encourager la poursuite de l'éducation, adopter une attitude favorable aux questions familiales et maintenir leur niveau de productivité[6]?

Ce guide examine ces questions. Il présente les résultats d'un sondage[7] effectué dans dix-sept programmes universitaires canadiens de service social, de sciences infirmières et d'andragogie à l'hiver 1994. Près de 500 femmes qui occupent trois rôles y ont participé.

Il reprend aussi quelques extraits des témoignages de 10 femmes et des idées issues de sessions de consultation tenues dans quatre villes canadiennes. Une centaine de représentant(e)s d'universités, de divers milieux du travail et des gouvernements avaient alors été invité(e)s à mettre en lumière des stratégies d'action.

1

Travailler, étudier et s'occuper de sa famille: enrichissant mais pas facile

Étudier, occuper un emploi rémunéré et être mère de famille ou avoir des responsabilités d'aidante est le lot de beaucoup de femmes. Certaines choisissent ce chemin difficile: "je le fais pour moi-même et pour le futur de mes enfants". D'autres le font par obligation: "pour payer le loyer et nourrir ma famille".

Certaines d'entre elles ont l'impression de toujours devoir se rattraper, de jongler avec trop d'obligations à la fois et d'avoir peu de temps pour répondre aux exigences relatives à chacun de leurs rôles. Elles se sentent **surchargées**.

Il arrive aussi qu'elles jonglent avec des obligations qui entrent en **conflit** les unes avec les autres. Par exemple, Béatrice hésite au moment de décider si elle doit s'isoler pour rédiger un travail scolaire ou répondre aux besoins affectifs de sa famille.

De plus, elles peuvent être **préoccupées** par leurs responsabilités. Par exemple, au cours d'une réunion de travail, Rose se rappelle qu'elle doit quitter à temps pour aller chercher son fils à la garderie et réviser la matière de l'examen prévu le soir.

Ensemble, la surcharge, le conflit et la contagion de rôle constituent ce qu'on appelle la **tension reliée aux rôles**. Ces situations peuvent aussi s'accompagner de stress.

Qui sont ces femmes ?
Que disent-elles ?

La majorité (60%) des 492 femmes qui ont rempli notre questionnaire occupaient un emploi rémunéré à temps complet. La plupart (85%) étudiaient à temps partiel et consacraient en moyenne 19 heures par semaine à leurs études. Vingt-sept pourcent avaient des responsabilités d'aidante et passaient en moyenne 11.5 heures par semaine à s'occuper spécifiquement d'un membre de leur famille qui avait des difficultés. Trois-quarts (75%) des répondantes vivaient avec un conjoint et un/des enfant(s). Deux tiers (66%) d'entre elles avaient un ou deux enfants et leurs enfants étaient âgés de moins de 13 ans.

Même si la plupart réussissent à mener ces responsabilités de front, il arrive des moments où les choses sont plus difficiles à contrôler. C'est à ces moments précis qu'avoir accès à du soutien peut faire toute la différence [8].

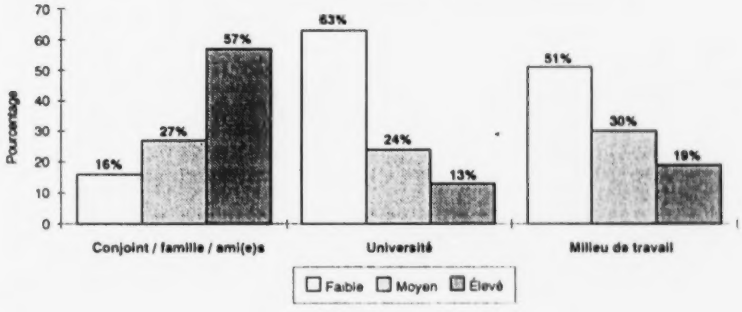
« Il y a beaucoup de choses qui se passent à la fois mais j'essaie de les garder en perspectives. »

L'enquête a montré que certains groupes de femmes sont plus vulnérables. Ce sont les femmes qui ont un **revenu plus faible** qui vivent le plus de stress et de tension. Cela explique pourquoi les mères cheffes de famille et les étudiantes à temps complet sont plus vulnérables au stress et à la tension. Par contre, peu importe le revenu, les aidantes et les femmes dont les enfants n'avaient pas encore atteint l'adolescence ont rapporté plus de tension.

Le soutien, utile ou pas?

Nous avons demandé aux répondantes d'estimer la quantité de soutien reçu de différentes sources. C'est surtout sur leur conjoint, leur famille et leurs ami(e)s que les répondantes pouvaient compter. Cinquante-sept pour-cent d'entre elles estimaient avoir reçu beaucoup de soutien de la part de leur conjoint, leur famille et leurs ami(e)s. Par contre, moins de 20% ont dit recevoir beaucoup de soutien de leur université ou de leur milieu de travail.

TABLEAU 1. Soutien reçu par source (N = 492)



Le soutien est **utile**. Les femmes qui avaient reçu plus de soutien de leur famille, de leur conjoint et de leurs ami(e)s ont rapporté **moins de conflit** de rôles. Celles qui avaient reçu plus de soutien de leur milieu de travail ont dit vivre moins de stress et de contagion entre leurs rôles familial et d'employée.

... il arrive des moments où les choses sont plus difficiles à contrôler. C'est à ces moments précis qu'avoir accès à du soutien peut faire toute la différence.

Nous avons aussi vérifié quels **types de soutien** utilisés au travail et à l'université avaient fait diminué le stress et la tension. Trente-huit pour cent des répondantes avaient eu accès à l'éducation à distance (correspondance, téléconférence). Ces étudiantes ont dit vivre moins de stress. Les étudiantes à temps partiel vivaient elles aussi moins de stress et de tension mais il semble que ce soit surtout le fait d'avoir un revenu plus élevé qui explique ce résultat. Seulement 10% des répondantes avaient bénéficié d'un congé d'études payé mais elles ont dit vivre moins de stress. Les étudiantes qui pouvaient utiliser de l'équipement de bureau (ordinateur, photocopieur) ou les services du personnel (bibliothécaire) ont rapporté moins de tension.

«Quand ça va bien, tout le monde y gagne !»

Le sondage et les rencontres régionales ont permis de dégager des pistes de réflexion et d'action pour les parties impliquées. Celles-ci reposent tant sur le soutien formel que sur le soutien informel.

Milieu de l'éducation

Gestionnaires

L'abandon des études constitue un problème majeur chez la clientèle adulte.[9] Les femmes abandonnent plus souvent que les hommes pour des raisons autres qu'académiques[10]. L'abandon entraîne des coûts élevés (temps ou argent) pour les parties impliquées. Il existe des solutions à ce problème. En voici quelques-unes:

- **Reconnaître les lourdes responsabilités** qu'assument un grand nombre d'étudiantes. Celles-ci ne peuvent pas toujours se consacrer entièrement à leurs études. Elles n'en demeurent pas moins d'excellentes étudiantes en raison de leur expérience personnelle de vie et de travail. Elles réussissent mieux lorsqu'elles se sentent acceptées et valorisées. Il est donc important de sensibiliser le milieu de l'éducation à la situation particulièrement difficile de ces étudiantes.

- **Augmenter la flexibilité du rythme et du lieu d'apprentissage.** L'éducation à distance fait diminuer le niveau de stress. Cette stratégie peut réduire les coûts pour les étudiantes et les universités. D'autres stratégies peuvent aussi accroître la flexibilité et permettre un meilleur accès à la formation. Parmi celles-ci figurent les programmes offerts à temps partiel, les horaires de cours variés (cours du soir ou d'été) et la reconnaissance des acquis (crédits ou expérience de travail).

- **Accroître l'accès aux ressources disponibles.** Un revenu adéquat fait diminuer le niveau de stress et de tension. Des régimes d'aide financière plus souples pourraient rendre les étudiantes à temps partiel admissibles aux prêts et bourses. Cela déchargerait celles qui doivent absolument travailler pour joindre les deux bouts. De plus, les services aux étudiantes et les services administratifs pourraient être accessibles en dehors des heures régulières.

Professeur(e)s, conseillères et conseillers

Il arrive souvent que les étudiantes adultes aient d'abord recours à leurs professeur(e)s au sujet de questions qui peuvent dépasser le cadre académique. La plupart d'entre elles hésitent à utiliser les ressources disponibles ou n'ont tout simplement pas le temps nécessaire. Les professeur(e)s et les conseillères peuvent:

- **Informer** les étudiantes au sujet des services disponibles et les encourager à les utiliser.

- Mentionner que le **soutien du conjoint, de la famille et des ami(e)s** peut faire diminuer le niveau de stress et suggérer des moyens de l'augmenter (ex.: s'assurer que les attentes familiales sont réalistes).

- Encourager les étudiantes à former un **réseau d'entraide** mutuelle afin de s'offrir du soutien et de sensibiliser le milieu éducatif à leurs besoins.

Les aider à **explorer** les différentes options (telle que l'éducation à distance) et les stratégies qui peuvent les aider à **coordonner** leurs rôles multiples.

Milieu de travail

Les organisations sont de plus en plus conscientes de l'effet des conflits de rôles que vivent leurs employées[11]. Les études montrent que les gens qui vivent plus de conflit sont moins satisfaits, plus stressés et s'absentent plus souvent de leur travail[12]. Les employeurs ont intérêt à ce que les conflits de rôles vécus par beaucoup de leurs employé(e)s diminuent. Ils ont par ailleurs besoin d'une main-d'oeuvre bien formée et prête à se recycler. La plupart des mesures suivantes requièrent une **collaboration étroite** entre employeurs et employées plus que des investissements financiers importants.

- Adopter une **position pro-active** par rapport aux femmes qui coordonnent travail, famille et études. Cela implique la reconnaissance du fait que ces domaines se rattachent les uns aux autres et que ce n'est pas seulement aux femmes de s'assurer que la transition de l'un à l'autre s'effectue en douceur[13].

- Favoriser le **soutien informel**. Permettre, par exemple, l'échange d'heures de travail entre employées afin d'assister au cours ou de remplir des obligations familiales.

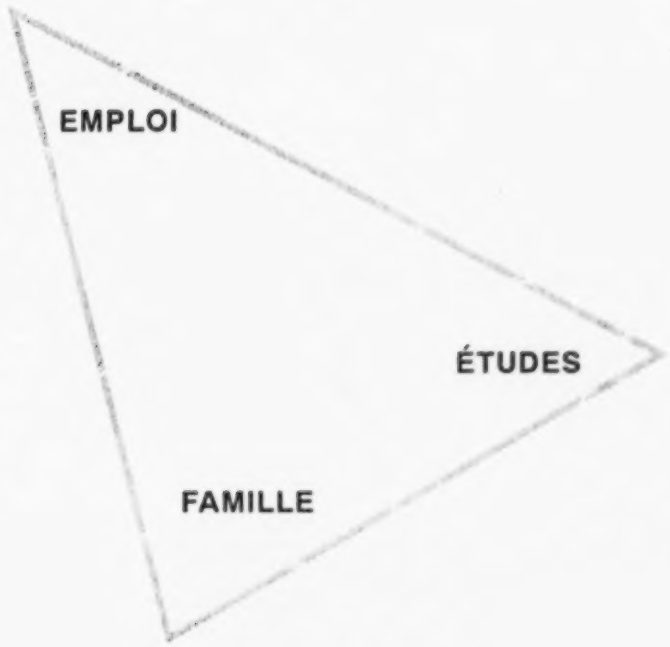
- **Diffuser l'information** au sujet des mesures ou politiques de soutien à l'éducation ou à la famille. **Encourager** les employées à les utiliser sans crainte de contrecoup puisqu'il s'agit de droits légitimes.

- Explorer la possibilité d'offrir des **congés d'études payés** selon des formules diverses[14] puisque ceux-ci réduisent le niveau de stress. Par exemple, certains employeurs offrent de tels congés à condition que l'employé(e) reste à leur emploi durant plusieurs années. D'autres permettent aux employé(e)s d'épargner un pourcentage de leur salaire en prévision du congé.

- Donner **accès à de l'équipement** de bureau ou au personnel au moment de la préparation des travaux universitaires.

- Offrir des **congés pour obligations familiales** afin de reconnaître les obligations reliées à la famille et le fardeau supplémentaire qu'ont les personnes qui s'occupent de proches dépendants. Quelques jours par année peuvent permettre de répondre aux urgences familiales.

- Examiner la possibilité d'organiser des **horaires de travail réaménagés** tels que le travail partagé selon une formule équitable, les horaires flexibles, la possibilité de travailler à partir de la maison (modem, courrier électronique, télécopieur).



Tout compte fait. Collaborer en vue d'en retirer des bénéfices!

Le nombre de personnes qui coordonnent emploi, famille et études continuera probablement d'augmenter dans les années à venir. Les institutions d'enseignement et les différents milieux de travail devront s'adapter à cette situation afin de tirer le meilleur de cette réalité.

Une stratégie majeure consiste à accroître la **communication** et la **collaboration** au sein des institutions d'enseignement (gestionnaires, professeur(e)s, étudiantes) et dans les différents milieux de travail (employeur(e)s, syndicats et employées). Cette stratégie devrait donner lieu à une meilleure compréhension mutuelle et à une sensibilisation aux multiples enjeux impliqués. Cela permettrait d'explorer **conjointement** la possibilité d'assouplir les politiques, les pratiques et les mesures de soutien qui existent déjà.

De plus, des **partenariats** pourraient être établis entre les milieux du travail et de l'enseignement. De tels partenariats mèneraient à l'élaboration de politiques d'accès à des congés d'études et la mise sur pied d'un plus grand nombre de programmes d'études de type coopératif. Ils pourraient aussi travailler ensemble à l'élaboration ou à la modification de politiques relativement à l'accès aux prêts et bourses. Tout cela assurerait un meilleur arrimage entre les programmes d'études et les exigences du marché du travail.

Ainsi, le fardeau de l'adaptation aux transformations en cours dans les sphères du travail, de la famille et de l'éducation ne peut reposer que sur les individu(e)s. Les institutions d'enseignement et les employeurs ont aussi intérêt à s'adapter rapidement à ces changements. Un tel ajustement est porteur d'avenir. Il constitue peut-être un facteur déterminant pour ceux et celles qui désirent entrer dans le XXIième siècle de plain-pied.

Notes

1. Dandurand, R. B. (1994). Femmes et familles: sous le signe du paradoxe. *Recherche féministe*, 7, (1), 1-21.

2. Apps, J. W. (1988). *Higher education in a learning society*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

3. Personne qui a la responsabilité principale de s'occuper quotidiennement à titre non professionnel d'un proche parent (enfant ou adulte) qui a des difficultés physiques, intellectuelles, émotives ou d'apprentissage.

4. Leró, D. S., & Johnson, K. L. (1994). *Canadian Statistics on work and family* (Background paper, no 110). Ottawa, Ontario: The Canadian Advisory Council on the Status of Women.

5. Apps, J. W., Ibid.

6. Coates, M. L. (1991) *Work and family issues: Beyond "swapping the mopping and sharing the caring"*. Kingston, Ontario: Queen's University, Industrial Relations Centre.

7. Cette recherche a reçu l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Division des subventions stratégiques. L'Association canadienne des écoles de service social et l'Association canadienne des écoles universitaires de sciences infirmières ont participé à l'étude à titre de partenaires.

8. Mikolaj, E. D., Boggs, D. L. (1991). Intrapersonal role conflicts of adult women undergraduate students. *Journal of Continuing Higher Education*, 39, (2), 13-19.

9. Long, H. (1983). *Adult learning: Research and practice.* New York. Cambridge.

10. Merdinger, J. M. (1991). Reaching women students: Their ways of knowing. In R. R. Middleman & G. G. Wood (Eds.), *The technology in social work education* (pp. 41-51). New York: The Haworth Press, Inc.

11. Paris, H. (1989, August). *The corporate response to workers with family responsibilities.* (Conference Board of Canada, report 43-89). Ottawa: Compensation Research Centre.

12. Duxbury, L. (1994). *Work and the family, taking the Canadian pulse.* Paper presented at the Conference: Employers and employees: Meeting each other's needs at work and at home, RA Centre, Ottawa (November).

13. Marlow, C. (1993). Coping with multiple roles: Family configuration and the need for workplace services. *Affilia,* 8 (1), 40-55. Lambert, S. (1993, June). Workplace policies as social policies. *Social Service Review,* 237-260.

14. Schütze, H., Istance, D. (1987). *Recurrent education revisited.* Shockholm: Almquist & Wiksell International.